

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Tworzenie miejsc pracy dzięki przygotowaniu zawodowemu i kształceniu zawodowemu przez całe życie: rola biznesu w kształceniu w UE” (opinia z inicjatywy własnej)**

(2013/C 161/05)

Sprawozdawca: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Dnia 12 lipca 2012 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie:

„*Tworzenie miejsc pracy dzięki przygotowaniu zawodowemu i kształceniu zawodowemu przez całe życie: rola biznesu w kształceniu w UE*”.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 26 lutego 2013 r.

Na 488. sesji plenarnej w dniach 20–21 marca 2013 r. (posiedzenie z 20 marca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 83 do 1 – 6 osób wstrzymało się od głosu – przyjęła następującą opinię:

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1 Komitet odnotowuje aktywne podejście pracodawców i przedsiębiorców do ogólnoeuropejskiej mobilizacji służącej wsparciu rozwoju umiejętności i ich dostosowywania do potrzeb rynku pracy, tak by ożywić wzrost gospodarczy, tworzyć miejsca pracy oraz zwłaszcza poprawić sytuację młodych ludzi na rynku pracy.

1.2 Kształcenie i szkolenie to kosztowne działania, z których korzyści czerpią różne podmioty. W Europie istnieje wiele modeli przewidujących system podziału kosztów. Należy włączyć w nie pracodawców zgodnie z krajowymi praktykami i uwarunkowaniami.

1.3 Komitet wzywa pracodawców i przedsiębiorców, by wsparli zasadę partnerstwa i współpracy wszystkich zainteresowanych stron w ramach reformy systemów kształcenia, systemów kształcenia zawodowego oraz rozwoju strategii uczenia się przez całe życie. W tym kontekście Komitet podkreśla rolę dialogu społecznego i dotychczasowe wyniki współpracy partnerów społecznych na wszystkich poziomach.

1.4 Komitet wzywa pracodawców i przedsiębiorców, by w imię utrzymania i wzmocnienia pozycji przemysłu w Europie przyczynili się do poprawy wizerunku przemysłu, nauk technicznych i umiejętności STEM<sup>(1)</sup>, analizowali i przewidywali potrzeby poszczególnych sektorów oraz informowali o nich i w ten sposób aktywnie wnosili wkład w lepsze dostosowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy.

1.5 Pracodawcy i organizacje przedsiębiorstw powinny przy tym respektować szczególne potrzeby mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw z uwagi na ich ogromne możliwości tworzenia miejsc pracy oraz pomagać tym przedsiębiorstwom

w opracowywaniu własnych wykazów szczegółowo pokazujących, jak funkcjonują te bardziej elastyczne, dynamiczne przedsiębiorstwa.

1.6 Komitet zaleca przedsiębiorstwom, by wraz innymi podmiotami rynku pracy ściśle współpracowały ze szkołami i instytucjami edukacyjnymi oraz by z myślą o oczekiwanych rezultatach aktywnie uczestniczyły w tworzeniu podstaw programowych i planów nauczania dla kształcenia i doskonalenia zawodowego. Współpraca ta powinna znaleźć odzwierciedlenie także w kształceniu nauczycieli i nauczycieli zawodu w ramach kształcenia zawodowego.

1.7 Komitet sądzi, że efektywniejsza współpraca przedsiębiorstw z publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia doprowadzi do lepszego powiązania uczenia się w miejscu pracy z zasadami aktywnej polityki zatrudnienia i w związku z tym także do zwiększenia uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie.

1.8 W ramach proponowanego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego pracodawcy i przedsiębiorcy powinni podjąć zobowiązanie do działań mających na celu promowanie jakości, poprawę wizerunku i zwiększenie atrakcyjności praktyk zawodowych w Europie. Powinni oni przyjąć odpowiedzialność za tworzenie wystarczającej liczby miejsc dla stażystów i uczniów w oparciu o dwutorowy system kształcenia, który łączy naukę w szkole z praktyką w przedsiębiorstwie, oraz za udostępnienie innych form zdobywania praktycznych umiejętności i kompetencji. Niemniej jednak jest niezbędne, by na poziomie krajowym stworzyć przedsiębiorstwom odpowiednie warunki oraz zachęty.

1.9 Komitet odnotowuje udział pracodawców w ramach partnerstwa społecznego w rozwoju i wdrażaniu europejskich

<sup>(1)</sup> Tzn. z zakresu nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM – science, technology, engineering and maths).

instrumentów, takich jak EQF <sup>(2)</sup>, ESCO <sup>(3)</sup> i ECVET <sup>(4)</sup>, Europass oraz innych instrumentów na poziomie krajowym, a także ponownie zwraca uwagę na konieczność dostosowania tych instrumentów do warunków, jakie panują w mikroprzedsiębiorstwach, małych przedsiębiorstwach oraz zakładach rzemieślniczych.

1.10 Komitet wzywa także pracodawców i przedsiębiorców, by w większym stopniu wykorzystywali potencjał kobiet i wspierali je zwłaszcza w studiowaniu nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki z myślą o poprawie zdolności kobiet do zatrudnienia i ułatwieniu im zmiany miejsca pracy.

1.11 Komitet zachęca pracodawców i przedsiębiorców, by skuteczniej wykorzystywali europejskie fundusze strukturalne – EFRR, EFRROW oraz przede wszystkim EFS nowej generacji <sup>(5)</sup>, a także „Erasmus dla wszystkich”. Jednocześnie apeluje o zwiększenie środków przeznaczonych na programy COSME i „Horyzont”.

## 2. Wprowadzenie

2.1 Niniejsza opinia nawiązuje bezpośrednio do opinii Komitetu dotyczących strategii „Europa 2020” oraz istotnych w tym kontekście inicjatyw przewodnich <sup>(6)</sup>, a także do opinii w sprawie rozwijania umiejętności, roli kształcenia i szkolenia zawodowego <sup>(7)</sup>.

2.2 Niniejsza opinia stanowi pozytywną odpowiedź na apel Komisji Europejskiej <sup>(8)</sup> o zbudowanie silnego partnerstwa zaufania między wszystkimi zainteresowanymi stronami, w pełni respektuje rolę społeczeństwa obywatelskiego oraz autonomię partnerów społecznych <sup>(9)</sup>, a także stanowi uzupełnienie opinii Komitetu dotyczących tych zagadnień <sup>(10)</sup>.

2.3 Celem niniejszej opinii EKES-u jest pokazanie aktywnego wkładu pracodawców i przedsiębiorców we wdrażanie rozwiązań uzgodnionych na poziomie UE w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i możliwości dla młodych ludzi. Chodzi zatem o swego rodzaju konfrontację przyjętych polityk i środków z warunkami i wymogami faktycznego funkcjonowania przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa w UE mają kluczowe znaczenie dla przezwyciężenia kryzysu na rynku pracy <sup>(11)</sup>.

<sup>(2)</sup> Europejskie ramy kwalifikacji.

<sup>(3)</sup> Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji i zawodów.

<sup>(4)</sup> Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym – pomaga sprawdzać, uznawać i gromadzić wiedzę i umiejętności zawodowe.

<sup>(5)</sup> Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich, Europejski Fundusz Społeczny.

<sup>(6)</sup> COM(2010) 682 final z 23 listopada 2011 r., COM(2010) 477 final z 15 września 2010 r., COM(2010) 614 final z 28 października 2010 r. itd.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 68 z 6.3.2012, ss. 1–10, Dz.U. C 318 z 29.10.2011, ss. 142–149, Dz.U. C 68 z 6.3.2012, ss. 11–14, Dz.U. C 132 z 3.5.2011, s. 55.

<sup>(8)</sup> COM(2012) 727 final.

<sup>(9)</sup> Porozumienie ramowe dotyczące inkluzywnych rynków pracy z 2010 r. oraz ramy działania na rzecz rozwoju kompetencji i kwalifikacji przez całe życie z 2002 r.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 143 z 22.5.2012, ss. 94–101, Dz.U. C 318 z 29.10.2011, ss. 69–75, Dz.U. C 11 z 15.1.2013, ss. 65–70.

<sup>(11)</sup> Dz.U. C 11 z 15.1.2013, ss. 65–70.

2.4 Europa musi zmobilizować wszystkie źródła wzrostu, a jednym z nich jest wykwalifikowana siła robocza, której struktura i liczebność odpowiada rzeczywistym potrzebom rynku pracy. Dlatego też uwaga powinna koncentrować się także na praktycznych umiejętnościach (wynikach) zawodowych, kształceniu zawodowym, przygotowaniu zawodowym i dziedzinach technicznych.

2.5 EKES w ostatnich latach nasilił działania mające na celu wsparcie skuteczniejszego powiązania systemów kształcenia z potrzebami świata pracy <sup>(12)</sup>, tak by zwiększyć zdolność do zatrudnienia pracowników, poprawić dostęp przedsiębiorstw do lepiej wykwalifikowanej siły roboczej oraz ułatwić proces opuszczania systemu edukacyjnego i wchodzenia na rynek pracy. EKES skierował szereg zaleceń do pracodawców i przedsiębiorców dotyczących tego, by:

— uczestniczyć, w ramach negocjacji trójstronnych z rządem i dialogu społecznego, w reformach rynku pracy i modernizacji systemów kształcenia;

— uczestniczyć w prognozowaniu przyszłych potrzeb rynku pracy;

— przyczynić się do opracowywania skutecznych strategii uczenia się przez całe życie;

— wraz z innymi podmiotami rynku pracy inicjować i wzmacniać współpracę przedsiębiorstw ze szkołami i instytucjami edukacyjnymi;

— wspierać uznawanie wyników kształcenia nieformalnego i pozaformalnego;

— współpracować z instytucjami rynku pracy, a zwłaszcza publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, oraz aktywnie włączyć się do systemów doradztwa zawodowego dla młodzieży i osób szukających pracy;

— poprawić wizerunek zwłaszcza sektorów przemysłowych i oferować więcej miejsc na przyuczanie się do zawodu, praktyki i staże;

— zapewnić nauczycielom i szkolącym możliwość odbywania staży w przedsiębiorstwach;

— współpracować z rodzinami i jednostkami, aby przyczynić się do dostosowania ich ambicji do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw;

<sup>(12)</sup> EKES zainicjował szereg działań nakierowanych na dobre przykłady współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami, powiązania kształcenia i szkolenia zawodowego z praktyką oraz wspierania młodych przedsiębiorców: Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde, Dania, 6 lutego 2012 r., „Ze szkoły do pracy”; Instytut Politechniczny w Guarda, Portugalia, 5 czerwca 2012 r., „Forum dla nowego tysiąclecia”; ESC Versailles, Francja, 29 sierpnia 2012 r., konferencja tematyczna „Europejska młodzież: pokolenie nadziei czy rozczarowań?”; fora służące wsparciu młodych przedsiębiorców i kobiet przedsiębiorców.

- tworzyć struktury i warunki umożliwiające pracownikom, by przekazywali swe umiejętności i doświadczenia uczniom i praktykantom lub też tymczasowo stali się nauczycielami w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego;
- pomóc w zwiększeniu mobilności pracowników, uczących się i nauczających między różnymi systemami kształcenia i systemami kształcenia zawodowego oraz między poszczególnymi państwami (z wykorzystaniem narzędzi takich jak EQF, ECVET, EQAVET, Europass itd.);
- włączyć się w inicjatywy na rzecz wprowadzenia krajowych systemów kwalifikacji i krajowych klasyfikacji zawodów;
- wykorzystywać europejskie fundusze w celu wsparcia kształcenia oraz mobilności uczniów w Europie;
- wspierać wolontariat w dziedzinie kształcenia i szkolenia uczniów;
- skutecznie wykorzystywać środki z funduszy strukturalnych, a zwłaszcza EFS.

### 3. Aktualnie realizowane inicjatywy na poziomie UE

3.1 W programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia położono nacisk na potrzebę inwestycji w systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, prognozowanie potrzeb w zakresie umiejętności oraz poprawę uczenia się przez całe życie, a także zaproponowano opracowanie kompleksowych strategii dotyczących uczenia się przez całe życie.

3.2 W inicjatywie „Mobilna młodzież”<sup>(13)</sup> położono nacisk na jakość kształcenia, skuteczną integrację na rynku pracy i większą mobilność oraz zaproponowano podniesienie poziomu atrakcyjności, dostępności i jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększenie dostępu do wysokiej jakości staży oraz zachęcanie przedsiębiorstw do przyjmowania stażystów i dobrej organizacji staży.

3.3 W komunikacie „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu”<sup>(14)</sup> jako cel wyznaczono tworzenie miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale wzrostu, przywrócenie dynamiki rynkom pracy, rozwój uczenia się przez całe życie, zagwarantowanie pewności zatrudnienia i tworzenie szans dla młodych ludzi.

3.4 W dobie rosnącego bezrobocia i niedostatecznego wzrostu gospodarczego szczególnie pilne staje się wykorzystywanie nowych możliwości, także tych dostępnych w ramach pozaformalnego uczenia się. Zalecenie Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego<sup>(15)</sup> jest zatem wkładem na poziomie UE w przyspieszenie reform.

<sup>(13)</sup> COM(2010) 477 final z 15 września 2011 r.

<sup>(14)</sup> COM(2012) 173 final z 18 kwietnia 2012 r.

<sup>(15)</sup> COM(2012) 485 final, zalecenie Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 5 września 2012 r.

3.5 Komunikat KE „Nowe podejście do edukacji: inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych”<sup>(16)</sup> przynosi szereg konkretnych propozycji i innowacyjnych podejść także w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, przyuczania do zawodu oraz wspierania edukacji w zakresie przedsiębiorczości i mobilności. Trzeba starać się o to, by europejski system kształcenia i szkolenia zawodowego wszedł do światowej czołówki zarówno w dziedzinie standardów, jak i faktycznych osiągnięć<sup>(17)</sup>.

3.6 W komunikacie „Wprowadzanie młodzieży na rynek pracy”<sup>(18)</sup>, którego podstawą są już przedstawione propozycje, takie jak europejskie ramy jakości staży<sup>(19)</sup> i gwarancje dla młodzieży, Komisja zachęca do utworzenia europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego<sup>(20)</sup>.

3.7 Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r. „Ożywienie ducha przedsiębiorczości w Europie” dotyczy kształcenia i szkolenia przedsiębiorców oraz wprowadzenia ogólnoeuropejskiej inicjatywy na rzecz nauczania przedsiębiorczości<sup>(21)</sup>, której celem jest rozwój umiejętności i wiedzy z zakresu przedsiębiorczości oraz postaw przedsiębiorczych.

### 4. Rola pracodawców i przedsiębiorców

4.1 Dążenie do wzmocnienia pozycji przemysłu i powiązanych usług w Europie wymaga zmiany struktury kwalifikacji i odpowiednich umiejętności we wszystkich sektorach w oparciu o jasno określone wyniki.

4.2 Restrukturyzacja szeregu sektorów, jako naturalna cecha dynamicznej gospodarki, powoduje zarówno utratę, jak i tworzenie miejsc pracy. Jednak liczba nowych miejsc pracy jest wyraźnie niższa od liczby utraconych miejsc pracy<sup>(22)</sup>. Dla pracodawców oznacza to, że we współpracy z rządami

<sup>(16)</sup> COM(2012) 669 final, „Nowe podejście do edukacji: inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych”.

<sup>(17)</sup> SWD(2012) 375, „Vocational education and training for better skills, growth and jobs”.

<sup>(18)</sup> COM(2012) 727 final, „Wprowadzanie młodzieży na rynek pracy”, w tym SWD (2012) 406 dotyczący ram jakości staży.

<sup>(19)</sup> 5 grudnia 2012 r. rozpoczęto drugi etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE.

<sup>(20)</sup> Ministrowie edukacji spotkali się w dniach 10–11 grudnia 2012 r. w Berlinie i przyjęli memorandum, w którym poparli zawarcie sojuszu i przedstawili dziesięć konkretnych propozycji dotyczących podniesienia atrakcyjności i jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dwutorowych systemów kształcenia zawodowego.

<sup>(21)</sup> COM (2013) 795 final, Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r. „Ożywienie ducha przedsiębiorczości w Europie”, z 9 stycznia 2013 r.

<sup>(22)</sup> Europejski Monitor Restrukturyzacji (ERM) w Eurofound odnotował w okresie od lipca 2012 r. do września 2012 r. 274 przypadków restrukturyzacji, które odpowiadają utracie 105 076 miejsc pracy i powstaniu 30 520 nowych miejsc pracy.

i w kontekście dialogu społecznego muszą potrafić przewidywać zmiany i reagować na nie, tak by ograniczyć skutki społeczne i zwiększyć pozytywne oddziaływanie restrukturyzacji. Oznacza to znaczny udział w inwestycjach w kształcenie i przekwalifikowanie zawodowe.

4.3 Dlatego też konieczne jest przewidywanie przyszłych potrzeb rynku pracy. Choć z międzynarodowych specjalistycznych badań wynika, że z uwagi na ogromną dynamikę globalnego rozwoju bardzo trudno jest wiarygodnie przewidywać potrzeby rynku pracy, organizacje pracodawców i przedsiębiorców powinny przeprowadzać krótko- i średniookresowe analizy poszczególnych sektorów, wskazywać różnice między regionami oraz reagować na zmieniające się zapotrzebowanie przedsiębiorstw na wykwalifikowaną siłę roboczą. Te analizy i prognozy dotyczą wszystkich podmiotów gospodarczych, łącznie ze spółdzielniami i zakładami rzemieślniczymi.

4.3.1 Optymalnym rozwiązaniem jest określenie strategicznych celów oraz opracowanie planów działania. Elementem takich planów jest zazwyczaj wzmocnienie marketingu danego sektora, zaproponowanie koncepcji kształcenia i określania wymogów, dzielona współodpowiedzialność i zaangażowanie się państwa i innych zainteresowanych stron pod względem gospodarczym w kształcenie i szkolenie absolwentów, rozwój współpracy między przedsiębiorstwami, szkołami i innymi zainteresowanymi stronami z myślą o powiązaniu teorii i praktyki, koncepcje praktyk dla uczniów w przedsiębiorstwach oraz budowanie kultury mobilności przedsiębiorstw.

4.3.1.1 Koncepcja kształcenia może obejmować ocenę jakości absolwentów poszczególnych kierunków właściwych dla danego sektora, wskazanie zawodów, na które zapotrzebowanie można pokryć dzięki przekwalifikowaniu zawodowemu, międzysektorową współpracę z innymi gałęziami przemysłu, stworzenie wykazu współpracujących szkół średnich i podstawowych, włączenie doradców zawodowych, a także ankiety na temat motywacji i wyobrażeń uczniów w ostatnich latach nauki na temat kariery zawodowej.

4.3.1.2 Ważna jest koncepcja praktyk dla uczniów w przedsiębiorstwach. Obejmuje to utworzenie programów takich praktyk, przygotowanie otoczenia do włączenia uczniów w funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz określenie zasad oceny skuteczności praktyk zawodowych. Przedsiębiorstwa powinny wspierać mobilność uczniów i praktykantów oraz organizować wymiany.

4.3.1.3 Kształcenie i szkolenie to kosztowne działania, z których korzyści czerpią różne podmioty<sup>(23)</sup>. Władze publiczne powinny w dużym stopniu przejąć współodpowiedzialność finansową za wspieranie dorosłych w nabywaniu podstawowych umiejętności oraz umiejętności i kompetencji niezbędnych w celu (ponownego) wejścia na rynek pracy. Oczekuje się, że pracodawcy przejmą główną odpowiedzialność za

finansowanie rozwoju specyficznych umiejętności wymaganych do wykonywania danej pracy. Odpowiedzialność za nabycie i utrzymanie zdolności do zatrudnienia i własnych umiejętności powinny także ponosić poszczególni zainteresowani.

4.3.1.4 W wielu państwach członkowskich państwo uczestniczy, w tym pod względem finansowym, we wdrażaniu programów kształcenia oraz przekwalifikowywania zawodowego. Taka odpowiedzialność władz publicznych jest niezbędna i można ją ulepszyć dzięki zapewnieniu możliwości finansowania z funduszy europejskich lub wykorzystania realizowanych projektów i włączenia się do nich. Finansowanie ze środków publicznych nigdy nie może jednak zastąpić odpowiedzialności wszystkich zainteresowanych stron, w tym pracodawców.

4.4 W kontekście dialogu społecznego trzeba skutecznie włączyć pracodawców w opracowywanie i realizację krajowej polityki edukacji w celu poprawy dostępności edukacji przed-szkolnej oraz modernizacji i odnowy kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie średnim i wyższym.

4.4.1 Wysokiej jakości dostępna przedszkolna opieka nad dziećmi jest elementem edukacji podstawowej. Pracodawcy mogą współpracować z instytucjami przedszkolnymi oraz wspierać rozwój talentów (na przykład za pośrednictwem zabawek technicznych) w najróżniejszych dziedzinach we współpracy z wyspecjalizowanymi instytucjami i rodzicami.

4.4.2 Elementem nauczania już od szkół podstawowych powinno być także zaznajomienie się z podstawowymi praktycznymi umiejętnościami niezbędnymi w różnych zawodach, w tym technicznych, z możliwościami istniejącymi w poszczególnych sektorach przemysłu i usług oraz aktualnym zapotrzebowaniem na wiedzę i umiejętności. Bez postępów w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki oraz umiejętności praktycznych trudno będzie poprawić kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przyuczanie do zawodu. Mógłby to być jeden ze sposobów na ułatwienie integracji ludzi młodych na współczesnym rynku pracy.

4.4.3 Z najnowszego badania Cedefopu<sup>(24)</sup> wynika, że szereg europejskich państw przyjęło już rozwiązania mające na celu zwiększenie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, niemniej podjęte działania są niewystarczające w szeregu kluczowych dziedzin, takich jak poprawa przechodzenia z kształcenia i szkolenia zawodowego do kształcenia wyższego, przegląd i modernizacja programów nauczania, poprawa infrastruktury szkół zawodowych i ośrodków szkolenia zawodowego, podejście do grup o specjalnych potrzebach, przeprowadzanie zmian strukturalnych i poprawa współpracy między różnymi poziomami, ulepszenie systemu przyuczania do zawodu, a zwłaszcza większe zaangażowanie pracodawców i partnerów społecznych.

<sup>(23)</sup> <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf>.

<sup>(24)</sup> Warsztaty w dniach 9–10 października 2012 r. w Brukseli nt. atrakcyjności wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego, badanie SKOPE, Oxford University, [www.cedefop.org](http://www.cedefop.org).

4.4.4 Potencjał europejskich instytucji kształcenia wyższego, by odgrywać rolę w społeczeństwie i przyczyniać się do dobrobytu w Europie, jest niedostatecznie wykorzystywany<sup>(25)</sup>. W gospodarce opartej na wiedzy od pracowników wymaga się odpowiedniej kombinacji umiejętności, w tym kompetencji o charakterze przekrojowym, koniecznych w erze cyfrowej e-umiejętności, a także kreatywności, elastyczności i solidnej wiedzy z wybranej dziedziny. Odpowiednio wybrane szkoły i przedsiębiorstwa muszą zatem współpracować także na poziomie szkolnictwa wyższego. Pracodawcy nie mogą oczekiwać, że szkoły będą im produkować absolwentów na zamówienie. Pracodawcy powinni, odpowiednio do swych kompetencji, uczestniczyć w opracowywaniu planów nauczania i poprawiać wyposażenie szkół. Jednocześnie jednak trzeba szanować niezależność szkół, które wypełniają także inne zadania ważne dla całego społeczeństwa.

4.5 Brak umiejętności STEM (z zakresu nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki) stanie się jedną z największych przeszkód dla wzrostu gospodarczego. Siła robocza się starzeje, w wielu zawodach STEM dokonuje się wymiana pokoleń, w ramach której z przedsiębiorstw odchodzi na emeryturę wielu doświadczonych pracowników, a w najbliższych latach systemy edukacyjne nie będą jeszcze dostosowane do tego, by na rynek pracy weszli tak pilnie potrzebni pracownicy o wykształceniu technicznym.

4.5.1 Dlatego też pracodawcy muszą walczyć z mitem, że umiejętności STEM nie mają przyszłości, i pokazać, że wręcz przeciwnie rozszerzenie nauczania przedmiotów STEM w szkołach wszystkich poziomów oznacza w przyszłości większe możliwości i większą elastyczność rozwoju kariery zawodowej. Muszą lepiej informować o przyszłych umiejętnościach, których przedsiębiorstwa potrzebują, i przyczyniać się do uczenia się nauczycieli przez całe życie<sup>(26)</sup>.

4.5.2 Winą nie można jednak obarczać samych tylko systemów kształcenia. Pracodawcy muszą odpowiednio wcześniej przewidywać przyszły rozwój sytuacji, reagować na globalne i technologiczne wyzwania, modernizować zakłady oraz tworzyć możliwości zatrudnienia dla absolwentów, by mogli zdobyć kompetencje na światowym poziomie.

4.5.3 Pracodawcy powinni także zwalczać mit, że kobiety nie nadają się do pracy w niektórych branżach, oraz lepiej wykorzystywać potencjał kobiet, na przykład wspierając rozwój kariery talentów czy poprzez mentoring, sponsorowanie, szkolenia zawodowe oraz przykłady sprawdzonych rozwiązań. Nadal utrzymują się ogromne różnice w rodzaju wykształcenia kobiet i mężczyzn. Kobiety nadal są niedoreprezentowane w zawodach związanych z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką.

4.5.4 Wraz ze szkołami technicznymi odchodzą także nauczyciele przedmiotów zawodowych. Dlatego też trzeba zadbać o dostateczną ilość dobrych nauczycieli i szkoleniowców.

Powinni oni być obeznani ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy oraz umieć przekazać uczniom wiedzę techniczną. Należy wspierać uczenie się przez całe życie oraz organizowanie w przedsiębiorstwach stażów dla nauczycieli i szkoleniowców. Pracodawcy powinni zatem umożliwiać odpowiednim zainteresowanym osobom spośród pracowników stanie się wewnętrznymi szkoleniowcami uczniów i praktykantów oraz zapewnić im odpowiednie przygotowanie pedagogiczno-psychologiczne.

4.6 W ramach partnerstwa społecznego należy włączyć pracodawców przede wszystkim do opracowywania krajowych strategii uczenia się przez całe życie oraz tworzenia warunków do uznawania wyników kształcenia nieformalnego i pozaformalnego. Należy wspierać i uznawać nabywanie kompetencji i umiejętności w ramach kształcenia nieformalnego i pozaformalnego, aby zwiększyć możliwości młodych ludzi i ich rolę na rynku pracy<sup>(27)</sup>,<sup>(28)</sup>. W strategiach dotyczących uczenia się przez całe życie – w powiązaniu ze strategiami rozwoju obszarów wiejskich – należy mieć na uwadze także dostępność dalszego kształcenia i przekwalifikowywania się dla zainteresowanych mieszkańców obszarów wiejskich.

4.6.1 Pracodawcy słusznie oczekują od systemu kształcenia, że absolwenci będą gotowi dalej się uczyć i będą mieć wystarczająco dużo umiejętności o szerokich możliwościach zastosowania, by ich przeszkolenie w miejscu pracy nie wymagało ani długiego czasu ani wielu nakładów, a jednocześnie by można było je uzupełniać w ramach kształcenia ustawicznego.

4.6.2 Pracodawcy muszą ponosić swą część odpowiedzialności za ten segment szkolenia zawodowego, który jest specyficzny dla danego przedsiębiorstwa lub jest związany z ograniczonym w czasie zapotrzebowaniem na umiejętności w wąziej określonych zawodach.

4.6.3 Ponadto mikroprzedsiębiorstwa, małe przedsiębiorstwa i zakłady rzemieślnicze potrzebują bardziej dynamicznego i elastycznego systemu kształcenia, który będzie zgodnie z rzeczywistością reagować na potrzeby nowych pracowników oraz tych starszych stażem pracowników, którzy będą mieli chęć lub potrzebę kontynuowania kształcenia i szkolenia (uczenie się przez całe życie).

4.6.4 Niski poziom udziału w uczeniu się przez całe życie wynika także z braku powiązań między szkoleniem w przedsiębiorstwie a zasadami aktywnej polityki zatrudnienia oraz między aktualnymi metodami przekwalifikowania zawodowego i potrzebami pracodawców. Niedostatki w zakresie dalszego

<sup>(25)</sup> COM(2011) 567 final, „Działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia – plan modernizacji europejskich systemów szkolnictwa wyższego”, z 20 września 2012 r.

<sup>(26)</sup> Publikacja BusinessEurope „Plugging the skills gap: the clock is ticking” (2011).

<sup>(27)</sup> CEDEFOP „Guidelines for validating non-formal and informal learning”.

<sup>(28)</sup> Dz.U. C 181z 21.6.2012, s. 154: „EKES wzywa do praktycznego i jasnego określenia pojęcia uczenia się przez całe życie i do opracowania bardziej ukierunkowanych strategii poprawy dostępu poszczególnych grup do programu”.

kształcenia ograniczają możliwości dostosowania się do coraz szybszego tempa zmian technologicznych, powodujących zmiany technicznego wyposażenia przedsiębiorstw oraz relatywnej komparatywnej przewagi ekonomicznej.

4.6.5 Niezbędna jest elastyczna współpraca pracodawców ze służbami zatrudnienia. Możliwości, infrastruktura i metodologie służb zatrudnienia są ważnym elementem wspierania popytu na dalsze kształcenie oraz mają wpływ także na ofertę dalszego kształcenia.

4.7 Sposoby wzmocnienia wpływu pracodawców na efektywność systemu kształcenia w zakresie wzmacniania wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz jego dostosowanie do potrzeb rynku pracy są różne w zależności od możliwości i krajowej praktyki.

4.7.1 Pracodawcy, w kontekście partnerstwa społecznego, współpracują ze szkołami państwowymi i prywatnymi w danym regionie czy danej miejscowości za pośrednictwem wspólnych forów szkół i przedsiębiorstw albo regionalnych lub sektorowych rad i porozumień służących wspieraniu zatrudnienia i umiejętności, organizują stowarzyszenia pracodawców w celu utworzenia instytucji szkolnych lub instytucji nauki zawodu lub też zakładają własne przyzakładowe szkoły czy ośrodki kształcenia.

4.7.2 Dotyczy to wszystkich rodzajów podmiotów gospodarczych, w tym mikroprzedsiębiorstw, małych przedsiębiorstw, spółdzielni i zakładów rzemieślniczych. Inicjatywy te powinny zatem być rozwijane na poziomie, na którym można najsukuczniej wzmocnić ich oddziaływanie, oraz muszą być realizowane w koordynacji z organami państwowymi i samorządowymi, gdyż również w tym przypadku należy mieć na uwadze interes publiczny, udział w aktywnej polityce zatrudnienia oraz utrzymanie trwałych miejsc pracy wysokiej jakości.

4.8 Staże w przedsiębiorstwach są ważnym elementem procesu kształcenia.

4.8.1 Pracodawcy postrzegają staże jako proces, którego celem jest wyposażenie młodych ludzi w praktyczne doświadczenia i przyzwyczajenia zawodowe. W interesie przedsiębiorstwa jest ułatwienie młodym ludziom przechodzenia z systemu edukacji na rynek pracy, niewykorzystywanie ich pozycji stażystów oraz oferowanie im pracy zgodnej z celem praktycznej nauki i stwarzanie im odpowiednich warunków pracy.

4.8.2 EKES przyjmuje zatem z zadowoleniem przygotowanie *planu działania na rzecz zatrudnienia młodzieży* w ramach wspólnego programu europejskich partnerów społecznych<sup>(29)</sup>, w którym – w kontekście wspólnie określanych priorytetów – poruszona zostanie także kwestia staży, doświadczeń zdobywanych w miejscu pracy oraz przygotowania zawodowego.

<sup>(29)</sup> Wieloletni wspólny program europejskich partnerów społecznych na lata 2012–2014, którego elementem jest także opracowanie ram działania na rzecz zatrudnienia młodzieży.

4.9 Wiedza i doświadczenia nabyte w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w kontekście wolontariatu mogą zwiększyć kreatywność i potencjał innowacyjny pracowników, co pomoże poprawić ich zdolność do zatrudnienia i ułatwi im ew. zmiany miejsca pracy. Przedsiębiorstwa w ramach swych strategii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wspierają wolontariacką działalność swych pracowników. Brak ram prawnych, narzędzi oceny i uznawania nabytych w ten sposób umiejętności, a przede wszystkich przeszkody finansowe i podatkowe uniemożliwiają pracodawcom systematyczne wspieranie działalności wolontariackiej<sup>(30)</sup>.

## 5. Wkład pracodawców w stosowanie europejskich instrumentów na poziomie krajowym

5.1 Pracodawcy, w kontekście partnerstwa społecznego, uczestniczą w tworzeniu i wprowadzaniu wspólnych europejskich zasad (w zakresie doradztwa, określania i walidacji kształcenia nieformalnego i pozaformalnego) i instrumentów<sup>(31)</sup> (EQF, ECVET, EQAVET, Europass). Celem tych zasad i instrumentów jest pomoc w zwiększaniu mobilności pracowników, uczniów i szkoleniowców pomiędzy różnymi systemami kształcenia i szkolenia oraz między państwami.

5.2 Państwa członkowskie UE przyjęły **europejskie ramy kwalifikacji (EQF)**<sup>(32)</sup> określające osiem poziomów kwalifikacji na podstawie ogólnej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Każde państwo ma przyporządkować każdy krajowy poziom kwalifikacji do jednego z tych poziomów.

— Przedstawiciele pracodawców mogą, na przykład za pośrednictwem rad sektorowych, wspólnie z innymi podmiotami opracowywać opisy kwalifikacji odpowiadające stanowiskom pracy w ich sektorze. Te krajowe ramy (systemy) kwalifikacji, czy też dotyczące ich normy, są podstawą kształcenia i kryterium uznawania kwalifikacji. Są też podstawą do opracowywania krajowych programów nauczania dla szkół średnich i programów nauczania dla innych instytucji edukacyjnych. Następnie mogą być tworzone krajowe klasyfikacje zawodów, w ramach których monitoruje się i rejestruje wymagania dotyczące wykonywania poszczególnych zawodów na rynku pracy. Krajowa klasyfikacja zawodów staje się w ten sposób istotnym źródłem informacji z dziedziny zasobów ludzkich i kształcenia zawodowego na wszystkich poziomach.

5.3 Jednym z rozwiązań przewidzianych w programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia było ukończenie do końca 2012 r. europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO) jako wspólnej platformy w dziedzinie

<sup>(30)</sup> COM(2011) 568 final, komunikat w sprawie polityki UE i wolontariatu z 20 września 2011 r.

<sup>(31)</sup> EQF (europejskie ramy kwalifikacji), ECVET (europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym), EQUAVET (europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym), EUROPASS (portfolio dokumentów wspierających mobilność zawodową i geograficzną).

<sup>(32)</sup> Z niedawnego sprawozdania z wdrażania procesu bolońskiego (2012) wynika, że jedynie mniejszość państw członkowskich UE wdrożyła już w pełni krajowe systemy kwalifikacji zgodne z EQF.

pracy oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Projekt ESCO powinien zastąpić lub uzupełnić istniejące krajowe i międzynarodowe klasyfikacje sektorowe oraz stać się narzędziem, które ułatwi tworzenie dynamicznych rynków pracy charakteryzujących się płynnym przechodzeniem przede wszystkim z jednego miejsca pracy do drugiego lub z systemu edukacji do pierwszego miejsca pracy.

5.3.1 Niemniej jednak ESCO nie jest odpowiednim narzędziem dla mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, ponieważ standardy ESCO zakładają, że wszystkie osoby zajmujące dane stanowisko i mające takie same kwalifikacje wykonują ten sam zestaw zadań, niezależnie od tego, dla jakiego przedsiębiorstwa pracują. W dzisiejszym szybko zmieniającym się świecie pracy różne technologie, wymogi klientów, przyjęte w danej firmie zwyczaje oraz dostępność wykwalifikowanych pracowników oznacza, że zadania przydzielone pracownikom wymagają od nich elastyczności w działaniu i gotowości do dostosowania sposobu pracy do stale zmieniającego się otoczenia technologicznego i informacyjno-komunikacyjnego, w którym funkcjonują przedsiębiorstwa.

5.3.2 Jest niezbędne, by pracodawcy i organizacje biznesowe respektowali specyficzne potrzeby mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw oraz pomogli im w opracowaniu odpowiednich wykazów szczegółowo pokazujących, jak funkcjonują te bardziej elastyczne, dynamiczne przedsiębiorstwa. Należy przy tym zadbać o to, by w zestawieniach tych określić oczekiwane wyniki jako zadania a nie ogólne funkcje. Na podstawie tych zestawień zadań można następnie opracować etapy szkolenia i kwalifikacji, tak by powstała jasna ścieżka audytu od miejsca pracy do ostatecznych kwalifikacji.

5.4 Pracodawcy i przedsiębiorstwa oraz wszystkie pozostałe podmioty gospodarcze powinni wykorzystywać wszystkie projekty finansowane ze środków krajowych i z funduszy strukturalnych UE, a zwłaszcza EFS-u i programu „Erasmus dla wszystkich”. W ramach aktywnej polityki zatrudnienia państwa członkowskie wprowadzają obecnie szereg projektów służących utrzymaniu zatrudnienia, aktualizacji i podniesieniu umiejętności pracowników oraz wsparciu wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy<sup>(33)</sup>. Ponadto przyjęcie nowych wieloletnich ram finansowych przynosi szereg nowych programów wspierających kształcenie, mobilność i innowacje (Erasmus dla wszystkich, COSME, „Horyzont 2020”).

## 6. Perspektywy i wyzwania wiążące się z dwutorowymi systemami kształcenia zawodowego w Europie

6.1 Europa obecnie całkiem słusznie pokłada największe nadzieje we wspieraniu i rozwoju dwutorowych systemów

kształcenia zawodowego. Jest całkowicie oczywiste, że państwa członkowskie, które od długiego czasu stosują takie systemy, osiągają dobre wyniki i stopa bezrobocia wśród młodzieży w tych państwach jest znacznie poniżej średniej UE<sup>(34)</sup>.

6.2 EKES w opinii w sprawie pakietu dotyczącego zatrudnienia jasno stwierdza, że jednym ze sposobów zlikwidowania rozbieżności między potrzebami rynku pracy, kształceniem i oczekiwaniami ludzi młodych jest wspieranie rozwoju tych wysokiej jakości systemów przygotowania zawodowego.

6.3 Analiza Komisji Europejskiej dotycząca sytuacji w zakresie nauki zawodu w UE<sup>(35)</sup> ukazuje także niektóre wyzwania, jakie wiążą się z tym systemem przygotowania zawodowego. Zauważa się na przykład, że korzyści z szybkiego przechodzenia ze szkoły do pracy są raczej przejściowe, a z długookresowej perspektywy zatrudnienia nie są już tak jednoznaczne. Niejasne jest także to, w jakim stopniu możliwe jest przenoszenie nabytych umiejętności i kwalifikacji do innego przedsiębiorstwa (w tym samym lub innym sektorze).

6.4 W analizie zwrócono ponadto uwagę na to, że w wyniku światowego kryzysu gospodarczego z 2008 r. wzrosła liczba uczniów w kształceniu i szkoleniu zawodowym, ale liczba miejsc na przygotowanie zawodowe i staży spadła w szeregu państw członkowskich z powodu niepewnego klimatu dla biznesu. Fakt ten stanowi zatem bodziec do mobilizacji wszystkich podmiotów i dzielenia się odpowiedzialnością za powstawanie nowych miejsc nauki zawodu w przedsiębiorstwach lub innych alternatywnych rozwiązaniach wspieranych przez państwo.

6.5 Badanie BusinessEurope<sup>(36)</sup> dotyczące konkretnych doświadczeń na poziomie krajowym ukazuje różnorodność sposobów podejścia do tworzenia systemów łączących naukę w szkole z praktyką w przedsiębiorstwie. Wynika z niego szereg zaleceń, w tym zalecenia skierowane do samych pracodawców, by:

- uczestniczyć w zarządzaniu dwutorowym systemem przygotowania zawodowego oraz przyczynić się do tworzenia programów nauczania i ich dostosowywania z upływem czasu, co stanowi ważny czynnik pozwalający zapewnić ich zgodność z potrzebami rynku pracy oraz jednocześnie ograniczyć biurokrację dla przedsiębiorstw;
- informować przedsiębiorstwa i zachęcać je, by uczestniczyły w systemach dwutorowych oraz doradzać im, jak organizować współpracę między przedsiębiorstwami.

<sup>(33)</sup> W Republice Czeskiej były to na przykład projekty: „Edukacja to szansa”, „Edukacja na rzecz wzrostu” i „Staże w przedsiębiorstwach”.

<sup>(34)</sup> Przykładowe sprawdzone rozwiązanie: wspólne seminarium Stałego Przedstawicielstwa Austrii przy UE oraz Austriackiej Izby Gospodarczej nt. „Dwutorowy system kształcenia zawodowego: co działa” będące wkładem pracodawców w europejską i krajową dyskusję nt. perspektyw zatrudnienia młodzieży w Europie; odbyło się ono w Brukseli 3 grudnia 2012 r.

<sup>(35)</sup> Analiza KE „Apprenticeship supply in the Member States of the European Union”, styczeń 2012 r., IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>.

<sup>(36)</sup> Publikacja BusinessEurope dotycząca tworzenia szans dla młodzieży oraz poprawy atrakcyjności i wizerunku szkolnictwa zawodowego z marca 2012 r.

6.6 Pracodawcy pozytywnie odnoszą się zatem do apelu Komisji o utworzenie sojuszu, który ma wesprzeć podnoszenie jakości, poprawę wizerunku i zwiększenie atrakcyjności przygotowania zawodowego w Europie, i są gotowi ponieść swą część odpowiedzialności za tworzenie miejsc na naukę zawodu na podstawie systemów dwutorowych łączących naukę w szkole z praktyką w przedsiębiorstwie <sup>(37)</sup>.

6.7 Wspieranie przygotowania zawodowego nie tylko stanowi dla pracodawców doskonały sposób oceny potencjalnych kandydatów na przyszłych pracowników, ale przynosi również szersze korzyści ekonomiczne w dłuższej perspektywie czasowej, a jednocześnie jest wyrazem odpowiedzialności społecznej.

Bruksela, 20 marca 2013 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Staffan NILSSON

---

<sup>(37)</sup> W kontekście globalnym wyrazem tego zobowiązania może być wspólny projekt IOE i BIAC dotyczący światowego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego.